



INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit, en principe, faire l'objet d'une négociation annuelle qui peut avoir lieu, au maximum, tous les 4 ans.

La négociation de l'accord ou du plan d'action porte notamment sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi et de mixité des emplois

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » et le décret du 8 janvier 2019 imposent aux entreprises d'au moins 50 salariés de publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être soumises à une pénalité financière dont le montant peut atteindre 1 % de leur masse salariale.

Les entreprises peuvent aussi être soumises à une pénalité financière, jusqu'à 1 % de leur masse salariale, lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont inférieurs à 75 points, à l'expiration d'un délai de 3 ans.



TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- [Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019](#)
- [Arrêté du 31 janvier 2019](#)
- [Instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019](#)
- [Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019](#)
- [Instruction DGT n° 2017-124 du 4 avril 2017](#)
- [Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012](#)
- [Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011](#)

RAPPEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Seules les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ([art. L. 2242-8 CT](#)).

L'effectif est apprécié selon les règles de droit commun

Les modalités de calcul des effectifs s'effectuent selon les règles du droit commun prévues aux articles [L. 1111-2](#) ; [L. 1111-3](#) du Code du travail.

Depuis 2013, les entreprises d'au moins 300 salariés doivent obligatoirement négocier sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. En effet, le défaut d'accord collectif doit être justifié par un procès-verbal de désaccord ([art. L. 2242-8 CT](#)).

Le recours au plan d'action n'est donc possible que si ce procès-verbal de désaccord attestant l'échec des négociations sur ce thème est produit par l'employeur.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, les textes n'imposent pas la négociation d'un accord collectif, même si celle-ci doit être privilégiée ; en effet, le plan d'action ne doit être élaboré par l'entreprise qu'en l'absence d'accord collectif ([art. L. 2242-3 CT](#)).

Le ministère du Travail précise qu'il est préférable que les entreprises pourvues de délégués syndicaux engagent des négociations sur l'égalité professionnelle, en vue de la conclusion d'un accord collectif.

En revanche, dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, l'employeur peut directement élaborer un plan d'action, sans engager de négociation avec un salarié ou élu mandaté. Ce plan d'action sera tenu à la disposition de l'inspection du travail en cas de contrôle ([Instruction DGT du 4 avril 2017](#)).

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle porte notamment sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi (pour les salariés à temps partiel), et de mixité des emplois ([art. L. 2242-17 CT](#)).



En l'absence d'accord, le plan d'action doit :

- évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée,
- déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir,
- définir les actions qualitatives et quantitatives pour atteindre ces objectifs,
- évaluer le coût de ces actions ([art. L. 2242-3 CT](#)).

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur les domaines d'action suivants ([art. R. 2242-2 CT](#)) :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- sécurité et santé au travail,
- rémunération effective – Thème obligatoire ([art. R. 2242-2 alinéa 3 CT](#))
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les entreprises de moins de 300 salariés doivent traiter au moins 3 domaines d'action et les entreprises d'au moins 300 salariés doivent en traiter au moins 4 ([art. R. 2242-2 CT](#)). Elles peuvent choisir librement les thèmes qu'elles souhaitent aborder.

Rien n'empêche l'entreprise de traiter plus de thèmes ou d'envisager d'autres domaines d'action (à condition que ces derniers s'ajoutent aux 3 ou 4 thèmes choisis dans la liste précédente).

L'accord peut prévoir une durée de validité d'**au maximum 4 ans** ([art. L. 2242-1 CT](#)). En revanche, le plan d'action est **annuel**, mais il peut prévoir des objectifs pluriannuels, qui seront évalués chaque année lors de l'élaboration du plan.

L'accord ou le plan d'action doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail ([art. D. 2231-4 CT](#)). Le seul dépôt de l'accord collectif ou du plan d'action ne vaut pas demande de rescrit ([Instruction DGT du 4 avril 2017](#)).

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être soumises à une pénalité financière dont le montant peut atteindre 1 % de leur masse salariale ([art. L. 2242-8 CT](#)).

INDEX DE MESURE DES ÉCARTS

LE CALENDRIER

La publication du résultat de l'index de chaque entreprise concernée doit avoir lieu au plus tard le :

- **1er mars 2019** pour les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
- **1er septembre 2019** pour les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés ;
- **1er mars 2020** pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

A terme, les entreprises doivent calculer et publier les indicateurs **chaque année, au plus tard le 1er mars, à partir des données de l'année précédente** ([art. D. 1142-4 CT](#))

L'Index est calculé au niveau de chaque entreprise, dès lors qu'elle constitue une entité légale.

Dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples, le calcul des indicateurs doit se faire au niveau de l'entreprise. Dans le cadre d'un groupe d'entreprises, le calcul des indicateurs doit se faire au niveau de chaque entreprise qui le compose. Dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES) reconnue par accord collectif, ou par décision de justice, le calcul doit se faire au niveau de l'UES.

Les entreprises sont concernées dès lors qu'elles emploient au moins 50 salariés.

La période de référence annuelle pour le calcul des indicateurs (index) est librement choisie par l'employeur et peut correspondre à l'année civile ou à la période de 12 mois consécutifs qui précède l'année de publication des indicateurs.

L'employeur n'a pas la possibilité de changer de période annuelle de référence d'une année sur l'autre dans la mesure où la période choisie l'engage. Mais pourra éventuellement être modifiée, s'il existe des raisons particulières et exceptionnelles que l'employeur devra justifier auprès de la Direccte (changement dans la constitution de l'UES, avec ventes ou acquisition d'une des entreprises la composant, ou difficulté économique modifiant la configuration de l'entreprise).

LES SALARIÉS

Certains salariés sont exclus du calcul des indicateurs :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure
- les salariés intérimaires ;
- les salariés expatriés ;
- les salariés absents durant plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ;
- les salariés en pré-retraite.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération à prendre en compte est reconstituée en équivalent à temps plein sur la période de référence annuelle considérée et correspond au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ([art. L.3221-3 CT](#)).

Les éléments suivants n'entrent pas en compte dans le calcul de la rémunération :

- les indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle et de départ à la retraite ;
- les indemnités de fin de CDD (notamment prime de précarité) ;
- les indemnités compensatrices de congés payés, versées en fin de contrat ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (primes de panier, salissure, grand déplacement, ...) ;
- les primes d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires et les heures complémentaires ;

CALCUL DES INDICATEURS

Les indicateurs sont calculés à partir de 4 ou 5 indicateurs, et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points ([Annexes I et Annexe II, points 4.1 du Décret du 8 janvier 2019](#)). Le nombre d'indicateurs pour le calcul de l'index de l'égalité femmes/hommes diffère selon la taille des entreprises.



- **Entreprises de plus de 250 salariés :**

- Indicateur n°1 (40 points) : écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- Indicateur n°2 (20 points) : écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Indicateur n°3 (15 points) : écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- Indicateur n°4 (15 points) : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Indicateur n°5 (10 points) : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

- **Entreprises de 50 à 250 salariés :**

- Indicateur n°1 (40 points) : écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- Indicateur n°2 (35 points) : écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Indicateur n°3 (15 points) : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- Indicateur n°4 (10 points) : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent, à leur demande, solliciter l'aide d'un référent désigné par une Direccte chargé de les accompagner dans cette démarche ([art. D. 1142-7 CT](#)).

[Un simulateur de calcul de l'index égalité professionnelle](#) est disponible sur le site du ministère du Travail.

RÉSULTATS

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent atteindre le seuil minimal de **75 points sur un total de 100 points maximum** ([Annexes I et II I, point 4 du Décret du 8 janvier 2019](#) et art. D. 1142-6 CT).

Le résultat s'obtient en additionnant la somme des points obtenus pour chaque indicateur, ce qui donne à l'employeur une note globale sur un maximum de 100 points.



Il existe des cas où il est **impossible de calculer un ou plusieurs indicateurs**.

Dans ce cas, l'employeur doit tout de même calculer ceux qui peuvent faire l'objet d'un calcul. Le nombre total de points obtenus doit être ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité ([Annexes I et II, points 5 et 5.1 du Décret du 8 janvier 2019](#)).

Lorsque le nombre de points maximum pouvant être obtenus par l'entreprise, avant application de la règle de proportionnalité, est inférieur à 75 points, **la note finale ne peut pas être calculée**.

Afin de ne pas pénaliser les entreprises qui prennent des mesures adéquates et pertinentes et, le cas échéant, qui programment des mesures financières de rattrapage salarial ([art. L. 1142-9 CT](#)), lorsque l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalent, est calculable, mais que la note maximale de 40 points n'a pas été obtenue :

- **Entreprises de plus de 250 salariés**

- l'entreprise obtient le maximum de points à l'indicateur n°2 (20 points), si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur n°1 (40 points) ;

- l'entreprise obtient le maximum de points à l'indicateur n°3 (15 points), si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur n°1 (40 points).

- **Entreprises entre 50 et 250 salariés**

- l'entreprise obtient le maximum de points à l'indicateur n°2 (35 points), si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur n°1 (40 points).

PUBLICATION DES RÉSULTATS

Le niveau de résultat est publié **sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un. **A défaut de site internet, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen** ([art. D.1142-4 CT](#)).

Les indicateurs et le niveau de résultat, sont **mis à la disposition du CSE**, dans le même délai par le biais de la base de données économiques et sociales (BDES) ([art. R. 2312-7 CT](#)).

A défaut, cela peut être constitutif du délit d'entrave au fonctionnement du CSE puni d'une amende de 7 500 €.



Les résultats sont présentés et accompagnés de toutes les précisions qui sont utiles à leur compréhension (méthodologie appliquée, répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou suivant la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre). ([art. D. 1142-5 alinéa 1 CT](#)).

Lorsque les indicateurs et/ou la note finale ne sont pas calculables, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons de cette impossibilité ([art. D. 1142-5 alinéa 2 CT](#)).

L'ensemble de ces informations est également transmis aux services du ministre chargé du travail selon un modèle et une procédure de [télédéclaration](#).

Dans l'Instruction du 25 janvier 2019, la Direction générale du Travail précise que l'absence de mise à disposition de ces informations au CSE est susceptible de constituer un délit d'entrave.

L'absence de publication du niveau de résultat obtenu par l'entreprise dans le délai requis, au regard des indicateurs, expose l'employeur à une pénalité pouvant atteindre 1 % des rémunérations et gains due au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas ses obligations ([art. L. 2242-8 alinéa 2 CT](#)).

Si le niveau de 75 points n'est pas atteint, à compter de la publication de ses résultats, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité et atteindre le seuil minimal de 75 points (mise en place des mesures adéquates et pertinentes de correction ; programmation de mesures financières de rattrapage salarial). Par conséquent, avant ce délai elle ne peut se voir infliger une pénalité.

Les mesures prises doivent être négociées dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ([art. L. 2242-1 CT](#)).

A défaut d'accord prévoyant des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, elles sont définies par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE ([art. L. 1142-9 CT](#)).

La décision unilatérale doit être déposée auprès de la Direccte dans les mêmes conditions que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés peuvent solliciter l'aide d'un référent régional désigné par une Direccte, pour le calcul des indicateurs et le cas échéant, pour les aider à mettre en place des mesures correctives ([art. D. 1142-7 CT](#)).



L'absence de mesures adéquates et pertinentes de correction ou de mesures financières de rattrapage salarial dans ces conditions, expose l'employeur à une pénalité pouvant atteindre 1 % des rémunérations et gains due au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations ([art. L. 2242-8 alinéa 2 CT](#)).

Si elle atteint un niveau de résultat au moins égal à 75 points avant l'expiration de ce délai, un nouveau délai de 3 ans lui est accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction à compter de l'année où est publié un niveau de résultat inférieur à 75 points.

A l'expiration du délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à 75 points, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière qui peut atteindre 1 % de sa masse salariale. Elle est calculée sur la base des revenus d'activité, tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations, dus au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité ([art. L. 1142-10 CT](#) et [D. 1142-8 à D. 1142-14 CT](#)).

Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée à ce titre, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8 CT qui sanctionne le défaut d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ([art. 1142-10 alinéa 1 CT](#)).

Par dérogation, aucune pénalité ne peut être prononcée lorsque la note globale de l'entreprise n'a pu être calculée.